

RESPONSABILITE SOCIETALE DE L'ENTREPRISE ET DEVELOPPEMENT DURABLE

RAPPORT 2012

Sommaire

1

A. Présentation du groupe.....	4
Message du président.....	4
Les faits 2012.....	5
Le groupe.....	6
Le rapport.....	6
Les faits marquants de la démarche	6
La gouvernance RSE.....	7
Le profil du groupe	7
Les métiers	9
Les secteurs d'activité	9
Notre politique générale en matière de RSE et de développement durable.....	10
Nos valeurs.....	12
B. Rapport du conseil d'administration sur la transparence en matière sociétale et environnementale	13
1. Informations sociales.....	13
a) Emploi	13
b) Organisation du travail	14
c) Relations sociales	14
d) Santé et sécurité	15
e) Formation	16
f) Egalité de traitement	17
g) Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail OIT	18
2. Informations environnementales.....	19
a) Politique générale en matière environnementale	19
b) Pollution et gestion des déchets	19
c) Utilisation durable des ressources	19
d) Changement climatique	19
e) Protection de la biodiversité	19
3. Informations relatives aux engagements sociétaux et en faveur du développement durable	20
a) Impact territorial, économique et social de l'activité de la société	20

b) Relations entretenus avec les personnes et les organisations intéressées par l'activité de la société, notamment associations d'insertion, établissements d'enseignement, associations de défense de l'environnement, associations de consommateur et les populations riveraines.	20
c) Sous-traitance et fournisseurs	21
d) Loyauté des pratiques	21
e) Autres actions engagées en faveur des droits de l'homme	21
4. Vérification du rapport par un organisme tiers.	22
C. Compléments au rapport sur la transparence RSE	23
1. Notre responsabilité sociales.....	23
a) Emploi.....	23
b) Organisation du travail	28
c) Relations sociales.....	29
d) Santé et sécurité	32
e) Formation.....	34
f) Egalité des traitements.....	34
g) Promotion et respect des dispositions des conventions fondamentales de l'OIT.	34
2. Notre responsabilité environnementale	35
b) Pollution et gestion des déchets.....	35
c) Utilisation durable des ressources	35
3. Notre responsabilité sociétale	37
b) Relation avec les parties prenantes.....	37
d) Loyauté des pratiques	39
D. Informations sur le rapport	40
1. Global Reporting Initiative (GRI)	40
2. Portée géographique.....	40
3. Tables de concordance et application d'un référentiel international.....	41
E. Contacts	43

A. Présentation du groupe

Message du président

Depuis sa création et plus encore depuis son entrée en bourse en 1999, UTIgroup. a adopté une politique de transparence vis-à-vis de ses partenaires (marchés financiers, clients, collaborateurs, fournisseurs ...) avec dans un premier temps, le souci de répondre à ses obligations réglementaires.

Depuis, nos clients intègrent le développement durable dans leur politique d'entreprise. UTIgroup. de son côté s'est organisé afin de les accompagner.

Nous appliquons les principes de la responsabilité sociétale et du développement durable, parce que nous ne pouvons concevoir l'entreprise sans une vision globale.

Cette démarche s'est illustrée dans un premier temps par la mise en œuvre du projet Hermes dans le groupe. Ces actions exclusivement tournées vers les collaborateurs sont issues directement des enquêtes de satisfactions annuelles effectuées dans le cadre de nos procédures Qualité depuis 2006.

Conscient que la démarche demande encore à être étoffée, nous restons fidèles à l'engagement pris, dès janvier 2006, lors de notre adhésion au pacte mondial en matière de droits de l'Homme, de Travail et de Protection de l'Environnement.

Dans ce document, vous trouverez les principaux résultats obtenus pour l'année 2012 en matière sociale, environnementale et sociétale.

Christian AUMARD

Président-Directeur Général

Les faits 2012

Parmi les premiers résultats de la politique de responsabilité sociétale de l'entreprise relatés dans ce rapport :

Turnover : 20% en 2012 contre 27% en 2011

Dans un secteur, l'informatique, UTIGROUP. a réduit son turnover de 7% en 2012 alors qu'il avait augmenté de 8% en 2011.

Différence moyenne de salaire Hommes/Femmes :

UTIgroup. considère en analysant les critères d'expérience et de niveau de formation qu'il n'y a pas d'écart significatif entre les hommes et les femmes.

Lancement de la démarche concrète du recyclage.

Choix des partenaires et mise en œuvre de la démarche.

Consommation d'énergie.

Mise en œuvre de la virtualisation des serveurs et sensibilisation des collaborateurs.

Le groupe

Le rapport

Le présent rapport a pour objectif de répondre aux obligations réglementaires en matière de communication d'informations sociales et environnementales.

Ce rapport permet surtout d'exposer aux parties prenantes d'UTIGroup. sa participation au concept de développement durable.

UTIGroup. a utilisé notamment les indicateurs du GRI (Global Reporting Initiative) comme l'un des référentiel pour bâtir son système de management de la Responsabilité Sociétale de Entreprise.

Les informations exposées dans ce rapport ont été établies en fonction des activités du Groupe et des impacts sociaux, environnementaux et sociétaux associés. En conséquence, ce rapport se limite aux informations les plus pertinentes compte tenu des activités de services du groupe.

Le chapitre B du présent document reprend le rapport de transparence RSE du Conseil d'administration rédigé par La Direction Administrative et Financière. Le chapitre C quant à lui complète le rapport de transparence du chapitre B, il est rédigé par La Direction Qualité du Groupe.

Les faits marquants de la démarche

- nov. 1999** Adhésion d'UTiGROUP. aux règles de déontologie et de transparence en matière financière.
- Janv. 2006** Adhésion d'UTiGROUP. au pacte mondial en matière de droits de l'Homme, de Travail et de Protection de l'Environnement.
- Fév. 2006** Lancement de la démarche qualité ISO 9001 comprenant une forte composante tournée vers les collaborateurs.
- Nov. 2006** Certification ISO9001:2000 par AFAQ.
- 2007** Première rédaction du rapport égalité Homme-Femme.
- Oct. 2009** Renouvellement de la Certification ISO 9001:2008 par AFAQ/Afnor Certification.
- Fin 2011** Lancement d'une étude concernant ISO 26000.
- Nov. 2012** Rédaction du rapport RSE.
- Mars 2013** Publication du premier rapport annuel RSE.

La gouvernance RSE

La démarche RSE d'UTIGROUP. est supervisée par la Direction Générale d'UTIGROUP. Elle est pilotée par la Direction Financière en partenariat avec la Direction Qualité.

La communication en matière de RSE au sein du groupe est effectuée par un bulletin périodique.

Le profil du groupe

UTIGROUP. est un groupe de Sociétés de Services en Ingénierie Informatique spécialisées en informatique de gestion. UTIGROUP. est une société cotée en bourse depuis Novembre 1999, certifiée ISO 9001 : 2008 par Afnor Certification / AFAQ (première certification en Novembre 2006).

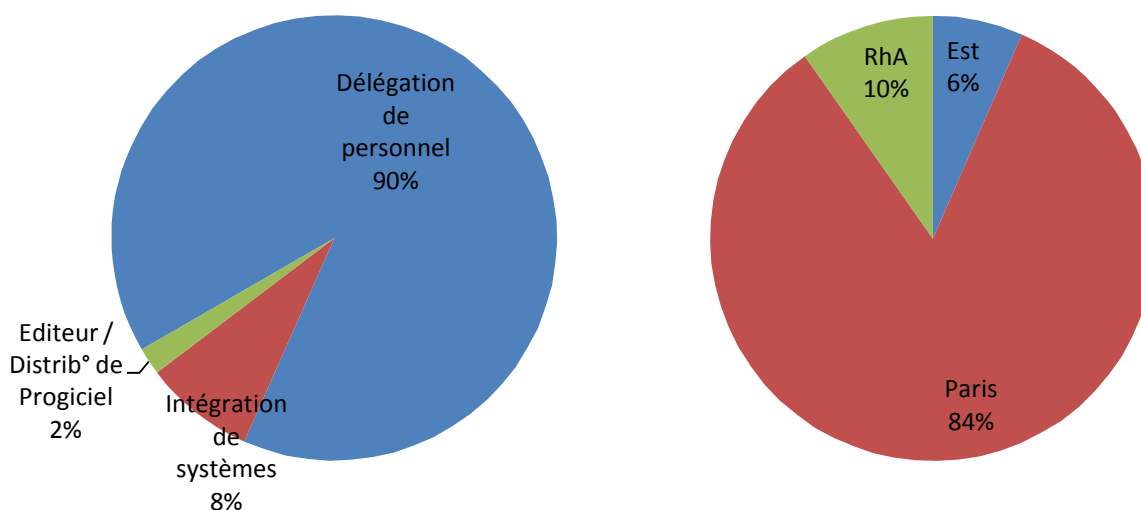
Présent à Paris, Lyon, Strasbourg, UTIGROUP. se concentre sur les métiers de la **maîtrise d'œuvre** et de la **maîtrise d'ouvrage** de proximité auprès de clients grands comptes et Middle Market en pleine croissance.

Nos équipes sont notre force et font de nos projets de réelles réussites. Nous avons, de fait, acquis la confiance de grands groupes, auprès de secteurs très concurrentiels.

Depuis sa création, UTIGROUP. a toujours mené une politique de croissance, soutenue par l'embauche d'ingénieurs et consultants de très grande qualité, afin de devenir un acteur reconnu sur son marché.

UTIGROUP. est à la fois une **société de services informatiques de proximité** et un **éditeur de progiciel** depuis un quart de siècle.

Répartition du Chiffre d'affaires 2012



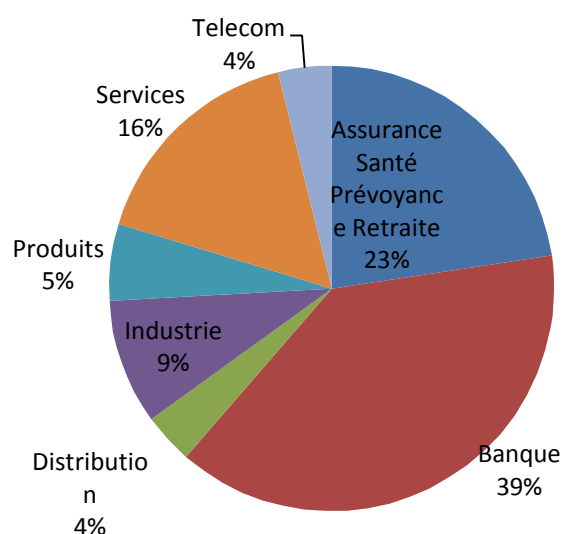
Par métier

Par secteur géographique

La politique du groupe est appliquée quel que soit l'entité géographique.

Notre premier objectif est de progresser sur le marché des Banques et Assurances, mais aussi de prendre une part de marché sur les PME/PMI. UTIGROUP. veille également à tenir ses engagements vis à vis de ses clients en terme de délais, respect de la qualité et des coûts prévus. Tout en obtenant une meilleure adhésion des collaborateurs à la politique générale de l'entreprise par plus de communication et l'application des procédures qualité.

En 2012, les régions représentent 16% du chiffre d'affaires du groupe avec environ 18% des effectifs opérationnels. Cette politique lui permet de faire jouer l'effet d'expérience acquise dans les métiers de sa clientèle et l'effet d'échelle qui favorise l'efficacité et la rapidité des interventions.



Par secteur d'activité

Les métiers

Le Groupe est spécialisé dans la délégation de personnel et dans l'intégration de systèmes.

Les trois principaux métiers du groupe sont :

- **L'Assistance Technique**

La délégation du personnel avec le conseil en solware

(soit la recherche de solutions aux problèmes informatiques de la clientèle) et le conseil technique en maîtrise d'ouvrage.

La conception d'architectures et le développement des systèmes d'information.

L'homologation et la recette.

- **L'ingénierie**

TPA Tierce Projet Applicatif, Forfait

TMA Tierce Maintenance Applicative

TRA Tierce Recette Applicative

et l'intégration de systèmes au travers de partenariat avec de grands éditeurs de progiciels.

- **L'Edition**

Edition de progiciel UTIGROUP.

Distribution de progiciels externes.

La **délégation de personnel** et l'**intégration de systèmes** sont réalisées dans le cadre de contrats en régie avec la mise à disposition d'informaticiens payés au temps passé pour la réalisation d'un projet, contrats aux termes desquels les sociétés du Groupe sont tenues par une obligation de moyens. L'édition et la distribution de progiciel consistent à mettre à disposition des produits complets dont les sociétés du Groupe sont éditeur ou distributeur et à effectuer un certain nombre de prestations autour du produit. L'expérience acquise dans les métiers de sa clientèle, couplée à des effets d'échelle, favorise l'efficacité et la rapidité des interventions du Groupe.

Les secteurs d'activité

UTIGROUP. est une société de services informatiques spécialisée en conseil et en ingénierie dans les domaines de la **banque**, de la **finance**, de l'**assurance**, de la **retraite**, de l'**industrie** et des **services**.

UTIGROUP. a développé des progiciels afin d'assister des entreprises dans les domaines comme la gestion des formations professionnelles des OPCA, l'édition et les sociétés de nettoyage (Optima, edi-one, nett400).

Notre politique générale en matière de RSE et de développement durable

Concept formalisé en 1987, le développement durable signifie un « développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures à répondre aux leurs ».

Particulièrement sensible à ce principe, et dans une démarche volontaire de responsabilité sociale, la direction d'UTIGROUP. a décidé de se soucier, non seulement de sa rentabilité, de ses performances économiques et de sa croissance, mais aussi de ses impacts environnementaux et sociaux.

Pour UTIGROUP., les principes de la Responsabilité Sociétale des Entreprise (RSE) et de Développement Durable ne doivent pas se limiter aux seuls champs de la conformité légale mais s'intégrer à part entière dans sa stratégie commerciale, dans ses procédures et dans ses méthodes de travail.

La responsabilisation de chacun dans les domaines Qualité et Développement Durable favorise le développement de pratiques simples et applicables dans l'ensemble du groupe. Elle guide les relations avec nos partenaires et les communautés, ainsi que l'environnement dans lequel nous évoluons. Depuis le lancement de notre démarche Qualité en 2006, nous avons privilégié deux axes, le client bien sûr, mais surtout nos collaborateurs.

Nos objectifs sont revus une fois par an lors de nos Revue de Direction Qualité et RSE dans une seule réunion.

Evoluant dans un marché essentiellement composé de grands comptes, les priorités d'UTIGROUP. en matière de RSE et de développement durable reposent sur des principes essentiels pour notre activité, c'est-à-dire ceux sur lesquels nous pouvons agir et qui ont de l'importance pour nos parties prenantes.

Comportement, valeurs et éthique.

Au-delà des grands principes d'intégrité et de loyauté, dans nos pratiques professionnelles, nous sommes fidèles à nos valeurs que sont l'honnêteté, l'écoute, le respect, l'adaptabilité, la responsabilité

Nos collaborateurs.

Conformément à la réglementation en vigueur, UTIGROUP. a mis l'accent sur les conditions de travail de ses salariés qu'il soient sur site client ou dans ses locaux, une politique de Ressources Humaines dynamique (gestion de carrières, formations, rémunération, incitation à l'autonomie, diversité...) et un climat social favorable. Notre démarche (Qualité et RSE) s'inscrit dans cette politique de long terme. Les sous-traitants intégrés à nos équipes ont les mêmes égards quant aux conditions de travail que nos collaborateurs internes.

UTIGROUP. a pour ambition est d'être un employeur responsable, en créant un environnement permettant aux collaborateurs de choisir de nous rejoindre et de donner le meilleur d'eux-mêmes.

Notre politique de recrutement admet la diversité (origine, genre, handicapé ...) et valorise les collaborateurs en tant qu'individus. UTIGROUP. investit dans les personnes via notamment la formation et privilégie la rigueur et la faculté de bien faire.

Nos clients.

UTIGROUP. est proche de ses clients grâce à ses implantations régionales et les accords contractuels passés avec eux dont bon nombre exigent un agrément. UTIGROUP. tisse ainsi avec eux une réelle collaboration.

UTIGROUP. s'intègre dans une chaîne, l'entreprise reçoit de ses clients et transmet à ses fournisseurs.

Notre premier objectif est le respect de nos engagements envers nos clients et de contribuer sur le long terme à leur croissance en leur apportant toute notre expertise. Cette approche permet le dialogue et une compréhension mutuelle.

En 2012, les cinq premiers groupes clients réalisent 36% du chiffre d'affaires alors que les vingt premiers représentent 68%.

Nos fournisseurs et partenaires.

UTIGROUP. s'engage à respecter la législation et par conséquent exige de ses fournisseurs le respect des lois et obligations de notre pays. Nous attendons de nos partenaires une réelle valeur ajoutée envers nos clients ou nos collaborateurs et le respect de nos engagements en matière de RSE.

La société civile.

UTIGROUP. est parfaitement intégré à la société civile de par ces actions, dont notamment ses impôts et taxes locales. L'entreprise participe à l'œuvre d'éducation par l'accueil de stagiaires, sa collaboration avec 2 écoles, la mise en œuvre de contrat en alternance Elle est également un lien pour les aides envers ses collaborateurs comme par exemple le 1% logement.

L'environnement.

Conscient de notre impact sur l'environnement, UTIGROUP. sensibilise ses collaborateurs aux objectifs du développement durable.

Notre responsabilité environnementale se traduit concrètement par le recyclage de matériels et consommables informatiques, l'économie de papier et d'énergie. L'entreprise est encore au stade des mesures pour l'analyse des actions mise en œuvre ou à mettre en place.

Nos valeurs.

UTIGROUP. a l'ambition d'être un acteur incontournable. Pour cela, nous devons développer une offre de services qui réponde aux attentes actuelles et futures de nos partenaires. Cette offre doit être supportée par une organisation qui donne à UTIGROUP. la capacité de délivrer ses services avec une qualité adaptée aux exigences de son marché.

Les valeurs d'UTIGROUP. sont :

- l'honnêteté.
Elle est fondement de nos valeurs, l'expression de notre bonne foi et de notre loyauté.
- l'écoute.
Elle traduit notre capacité à être attentif à propos de nos partenaires.
- le respect.
Il s'explique par notre considération envers nos interlocuteurs.
- l'adaptabilité.
Elle exprime notre faculté d'adaptation aux métiers de nos clients.
- la responsabilité.
Elle représente notre état d'esprit et le fait que nous nous sentions garant des prestations fournies à nos clients.

Fondée sur ces valeurs, UTIGROUP. souhaite se développer au profit de ses clients, de ses personnels et de ses actionnaires.

B. Rapport du conseil d'administration sur la transparence en matière sociétale et environnementale

1. Informations sociales

a) Emploi

L'effectif total au 31/12/2012 est de 290 salariés contre 303 l'année précédente.

La proportion de femmes au sein de nos équipes passe de 26 % au 31/12/2011 à 25% au 31/12/2012.

	2012	%	2011	%
Hommes	217	75%	225	74%
Femmes	73	25%	78	26%
TOTAL	290	100%	303	100%

La répartition par classe d'âge et géographie au 31/12/2012 est :

AGE MOYEN		<30 ANS	de 30 à 40 ANS	>40 ANS	TOTAL	AGE MOYEN
UTI Paris	Dirigeants & Adm.		2	2	4	
	Commerciaux	2	7	7	16	
	Ingénieurs	39	62	117	218	
	Total Paris	41	71	126	238	41
UTI Lyon	Dirigeants & Adm.			3	3	
	Commerciaux	1	1		2	
	Ingénieurs	6	10	11	27	
	Total Lyon	7	11	14	32	40
UTI Est	Dirigeants & Adm.				0	
	Commerciaux	1	1		2	
	Ingénieurs	7	7	4	18	
	Total Est	8	8	4	20	34
UTI Lux	Dirigeants & Adm.				0	
	Commerciaux				0	
	Ingénieurs				0	
	Total Lux	0	0	0	0	
TOTAL :		56	90	144	290	41
		19%	31%	50%	100%	

Sur un an entre décembre 2011 et novembre 2012, le groupe a embauché 92 personnes et a subi 95 départs dont 3 licenciements.

La rémunération moyenne à fin 2012 est annuellement de 38 895 € brut hors primes individuelles (35 736 € en 2011). La comparaison des rémunérations entre les deux années n'est pas pertinente.

b) Organisation du travail

Les personnels des services présents dans nos locaux sont soumis aux horaires de l'entreprise alors que ceux en délégation (Assistance technique) respectent les horaires des clients.

L'absentéisme représente 3 855 jours en 2012 (effectif moyen 305) soit 12,6 jours en moyenne (5,6% de 218 jours)

c) Relations sociales

Respectueux de la réglementation en matière de représentation des salariés, UTIGROUP. a conscience qu'un dialogue constructif entre les collaborateurs et la Direction est primordial.

UTIGROUP. entretient le dialogue avec les instances représentatives du personnel comme le Comité d'entreprise et les autres représentants de salariés dans le cadre des procédures de représentation dictées par la législation.

Le Comité d'entreprise permet aux représentants des salariés d'exposer leurs demandes à la Direction du Groupe et sont à leur tour informés des projets de l'entreprise et de leurs éventuelles conséquences pour les collaborateurs.

UTIGROUP. a réservé dans son intranet, un espace dédié au comité d'entreprise, aux délégués du personnel et au CHSCT.

Le personnel d'UTIGROUP. est informé via plusieurs vecteurs :

- Le site institutionnel d' UTIGROUP.
- L'intranet
- Le bulletin HERMES
- Les buffets et déjeuners d'intégration

- La lettre d'information Qualité et RSE.
- La Direction des Opérations
- La Direction Administrative et Financière
- Les instances représentatives du personnel

UTIGROUP. applique systématiquement les accords collectifs de sa branche professionnelle et notamment la convention collective du SYNTEC.

Accord des 35h

La durée du travail régie par l'accord SYNTEC du 22 juin 1999. Les 35 heures sont en place chez UTIGROUP. depuis le 1er janvier 2001.

Accord de participation

La somme attribuée au titre des exercices bénéficiaires est appelée réserve spéciale de participation. La réserve de participation se calcule annuellement et est ensuite répartie entre les salariés en fonction de différents critères tels que : le salaire perçu individuellement et le temps de présence dans l'entreprise. Peuvent seuls bénéficier de la répartition de la réserve spéciale de participation, les salariés comptant au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise.

d) Santé et sécurité

Bien que n'exerçant pas d'activité à haut risque, UTIGROUP. est conscient que la santé et la sécurité au travail sont des éléments importants de la gestion des ressources humaines afin d'avoir une activité pérenne.

UTIGROUP. applique les procédures légales notamment en matière de visite médicale avec un contrôle tous les 2 ans.

UTIGROUP. s'informe régulièrement auprès de ses clients des problèmes potentiels pouvant affecter les bâtiments et les locaux susceptibles d'accueillir du personnel (par exemple : spécificités liées aux immeubles de très grande hauteur).

L'intranet dans sa rubrique CHSCT diffuse des informations sur les thèmes suivants : Prévention du stress, Troubles Musculo Squelettiques, ...

Les collaborateurs d'UTIgroup. bénéficient d'avantages sociaux tels que :

- Indemnité repas ou tickets restaurant,
- Participation aux frais de transport en commun,

- Mutuelle et Régime de prévoyance.

Les salariés sans aucune discrimination en bénéficient. La mutuelle peut être élargie à l'ensemble de la famille.

Le métier qu'exerce UTIgroup ne développe pas de maladies professionnelles.

En 2012, il y a eu 4 déclarations d'accident du travail sur le groupe

Il n'y a pas d'accord spécifique à la santé et à la sécurité au travail signés avec les représentants du personnel

e) Formation

Œuvrant dans un secteur d'activité en permanente mutation technologique et dans des domaines métiers souvent très spécifiques, une société de conseil et de services informatiques se valorise par la somme des compétences de ses personnels. Il est donc vital que les collaborateurs maintiennent leurs compétences à jour, en adéquation avec les besoins des clients et des tendances du marché.

Ce sont, entre autre, les retours issus des suivis de mission et des entretiens annuels, qui permettent de mettre en place notre plan de formation.

Le plan de formation Groupe présente alors les hypothèses d'élaboration, le plan de formation, les actions de professionnalisation et le droit individuel de formation.

UTIGROUP. développe également le savoir-faire de chacun de ses collaborateurs tout au long de leur carrière, en produisant des supports de formation sur ses métiers, la qualité, la RSE et le développement durable afin de diffuser ces connaissances au sein de ses équipes.

Cette culture de partage et d'échange de connaissance permet de distiller l'esprit groupe recherché.

UTIGROUP. réserve dans les locaux de ses différents site des salles et matériels dédiés à cette mission de formation.

Pour l'année 2012, 101 collaborateurs ont bénéficiés de sessions de formation pour un nombre total de 3 445 heures alors qu'en 2011 ils étaient respectivement de 81 pour 3 310 heures.

f) Egalité de traitement

Bien qu'UTIGROUP. ait recentré son activité sur le territoire Français, l'ensemble de son personnel représente 11 nationalités. L'entreprise fait preuve de diversité et de richesse culturelle.

C'est une diversité à multiple facettes comme le genre, l'âge, le handicap ou l'origine.

Dès le recrutement UTIGROUP. le démontre en complétant ses offres d'emploi de logos comme « Réussir avec le handicap » ou « Prodiversité ».

Equité hommes / femmes, pour le site de Paris, l'analyse des salaires moyens montre que pour :

- les cadres

Le salaire moyen des femmes est de 1,45% inférieur à celui des hommes.

- les ETAM

Le salaire moyen des femmes est de 3,89% supérieur à celui des hommes.

UTIgroup. considère en affinant les critères par l'expérience et le niveau de formation qu'il n'y a pas d'écart significatif dans cette situation.

La croissance d'une SSII est directement liée à la croissance de ses effectifs en mission. Elle a donc pour objectif de promouvoir l'emploi.

Aucun incident de discrimination n'a été recensé. Dans son organisation, UTIGROUP. veille à ce que toutes les mesures soient prises pour éviter tout risque de discrimination.

UTIGROUP. ne fait aucune discrimination tant au niveau de l'embauche que de l'attribution des poste. Le groupe se fonde sur la compétence, la performance et l'expérience de chaque collaborateur (recrutement, suivi de mission...).

g) Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail OIT

UTIGROUP. respecte et demande également à ses fournisseurs de respecter, dans notre collaboration avec nos clients ou intervenants, les dispositions des conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail.

Ces dispositions sont :

- Respect de la liberté d'association et du droit de négociation collectives,
- Elimination des discriminations en matière d'emploi et de profession,
- Elimination du travail forcé ou obligatoire,
- Abolition effective du travail des enfants,
- Qualité des relations sociales.

D'autre part, l'activité d'UTIGROUP. est régie par la législation française qui impose le respect de ces principes. Le groupe n'est donc pas concerné, par le travail forcé et obligatoire, ni par le travail des enfants.

Aucune mesure n'a donc été prise pour éliminer et abolir ce type de travail

2. Informations environnementales

a) Politique générale en matière environnementale

UTIGROUP. n'a pas d'activité industrielle, le groupe ne fabrique pas de produit physique. Par contre UTIGROUP. est bien conscient que ses activités de services et commerciales ont un impact sur l'environnement.

UTIGROUP. s'engage à respecter la législation en matière d'environnement, mesurer son impact en terme d'énergie, consommables ou papier et d'améliorer ses performances environnementales par la mise en œuvre de pratiques visant à maîtriser sa consommation de ressources naturelles. Des fiches de bonne pratique sont diffusées aux collaborateurs via l'intranet.

b) Pollution et gestion des déchets

L'activité de service d'UTIGROUP. n'entraîne aucun rejet dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement, ni nuisance sonore et de toute autre forme de pollution liée à son activité.

Par contre UTIGROUP. s'organise pour le recyclage et l'élimination de ses déchets (papier, toner et matériels informatiques).

c) Utilisation durable des ressources

La consommation d'eau et autres matières premières, n'est pas significative vu l'activité de services UTIGROUP.

L'électricité est la seule énergie utilisée sur nos sites. En 2012, la consommation totale d'électricité est de 264 063 kWh, contre 261 693 kWh en 2011.

Le groupe n'a aucun sol hors bureau.

d) Changement climatique

En 2012, UTIGROUP. n'a pas effectué de mesure sur le rejet de gaz à effet de serre, bien qu'il dispose de quelques véhicules. UTIgroup. n'envisage aucune adaptation particulière aux conséquences du changement climatique.

e) Protection de la biodiversité

De par son activité, UTIGROUP. n'a pas d'action significative pour préserver ou développer la biodiversité.

3. Informations relatives aux engagements sociétaux et en faveur du développement durable

a) Impact territorial, économique et social de l'activité de la société

L'organisation du Groupe est basée sur ses entités géographiques. Elles permettent à leurs directions de maintenir un contact étroit tant avec ses clients qu'avec ses collaborateurs. Ces gestionnaires sont responsables de la réalisation de leurs objectifs de chiffre d'affaires, de la bonne gestion de leur unité, de la gestion de leurs collaborateurs et du développement commercial. Leur rôle est également d'appliquer les procédures du groupe, d'en diffuser les valeurs et ainsi de garantir des pratiques commerciales éthiques. Cette connaissance de notre marché au niveau régional a pour but d'obtenir un haut degré de satisfaction de nos clients.

En matière d'emploi et de développement régional, chaque entité gère son recrutement et ses missions.

L'entreprise participe à la vie de la commune, par l'utilisation des commerces de proximité, comme par exemple les restaurants pour certaines de ses manifestations, génère du travail indirect en adhérant au restaurant inter-entreprises et utilise les services comme la poste et d'autres administrations ...

b) Relations entretenus avec les personnes et les organisations intéressées par l'activité de la société, notamment associations d'insertion, établissements d'enseignement, associations de défense de l'environnement, associations de consommateur et les populations riveraines.

En février 2012, UTIGROUP. a sponsorisé et participé aux Entretiens de l'excellence qui se sont tenus à l'Ecole Nationale d'Administration (ENA) de Strasbourg.

Les Entretiens de l'Excellence sont organisés à l'initiative du Club XXIème Siècle. Chaque professionnel membre démontre par l'exemple que la diversité est une chance pour tous.

Au cours des années précédentes, UTIgroup. avait sponsorisé des manifestations dans des écoles d'enfants de salariés.

c) Sous-traitance et fournisseurs

De par son domaine d'activité, UTIGROUP. n'a pas d'achats significatifs en terme de produit. UTIGROUP. préfère développer un partenariat avec ses sous-traitants favorisant le progrès commun environnemental et social. Ainsi, UTIGROUP. suit ses sous-traitants de la même manière que ses collaborateurs et annuellement les évalue par attribution d'une note.

En 2012, UTIgroup. a fait appel à 48 sous-traitants soit un nombre en baisse de 13% par rapport à 2011.

d) Loyauté des pratiques

UTIGROUP. porte une vive attention aux pratiques des collaborateurs et des sociétés du groupe. La confiance de nos partenaires est une préoccupation permanente d'UTIGROUP. Afin de se prémunir de situation de corruption ou de conflits d'intérêts, chaque entité du groupe gère ces risques. Un code de bonne conduite groupe est élaboré afin de guider nos collaborateurs dans leurs activités quotidiennes.

Ils comprennent notamment :

- La lutte contre la corruption,
- La prévention des conflits d'intérêts,
- La prévention de la concurrence déloyale,
- Une politique de confidentialité,
- La protection du droit de propriété,
- La déontologie.

UTIGROUP. n'est pas en contact direct avec les consommateurs, l'entreprise ne prend donc pas de mesures spécifiques, autres que celles décrites précédemment, en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs.

e) Autres actions engagées en faveur des droits de l'homme

UTIGROUP. n'est pas engagé d'autres actions en faveur des droits de l'homme, que celles décrites précédemment en terme d'égalité, loyauté et de respect des conventions internationales.

4. Vérification du rapport par un organisme tiers.

Commissaires aux comptes :

IGREC

Monsieur Thierry SARTRE
50, rue Copernic
75 116 PARIS

SAINT HONORE BURBAND KLINGER & ASSOCIES

Monsieur Emmanuel KLINGER
140, rue du Faubourg Saint Honoré
75 008 PARIS

C. Compléments au rapport sur la transparence RSE

1. Notre responsabilité sociales

a) Emploi

Les effectifs [LA1]				
Année	Effectif moyen		Effectif fin d'année	
	Nombre	Evolution	Nombre	Evolution
2008	322	1%	313	-3%
2009	307	-5%	294	-6%
2010	316	3%	327	11%
2011	313	-1%	303	-7%
2012	305	-3%	290	-4%

L'évolution des effectifs au cours des cinq dernières années montre une amplitude de variation sur 5 ans de 9%.

Le recrutement peine à compenser les départs ce qui reflète un contexte tendu du marché.

Par région						
au 31 décembre	2010		2011		2012	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Paris	260	79,5%	242	79,9%	238	82,1%
Rhône-Alpes	41	12,5%	37	12,2%	32	11,0%
Est	26	8,0%	24	7,9%	20	6,9%
Total	327		303		290	

Par type d'emploi						
au 31 décembre	2010		2011		2012	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Dirigeants et administratifs	9	2,8%	6	2,0%	7	2,4%
Commerciaux	25	7,6%	23	7,6%	20	6,9%
Ingénieurs et techniciens	293	89,6%	274	90,4%	263	90,7%
Total	327		303		290	

Ce sont nos Ressources Humaines et nos valeurs qui nous permettent d'avancer. Le recrutement est une des bases de notre structure. C'est pourquoi nous accordons une attention particulière à l'ensemble du processus de

recrutement. Chaque étape, de l'émission d'une offre à la fin de la période d'essai, est très précisément organisée et nous nous engageons à mettre en œuvre tous les moyens, outils et ressources nécessaires à son bon déroulement. De fait, nous nous sommes engagés dans une démarche d'amélioration continue.

Effectifs opérationnels						
au 31 décembre	2010		2011		2012	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Internes UTI	293	86,7%	274	83,3%	263	84,6%
Sous-traitants	45	13,3%	55	16,7%	48	15,4%
Total	338		329		311	

Processus de recrutement

Le processus de recrutement comporte plusieurs étapes, composées d'entretiens et de tests, ce qui nous permet d'évaluer au mieux les candidatures. Ils sont élaborés de manière à mettre en valeur les compétences et aptitudes spécifiques à chaque métier et environnement technique.

Dès réception du CV, la candidature est étudiée afin d'évaluer l'adéquation entre le profil et nos besoins en terme de compétences. Nous nous engageons à répondre dans les meilleurs délais.

Dans le cas où le profil est retenu, il est contacté pour un entretien d'embauche. Ce dernier est alors l'occasion de mettre en commun la personnalité, l'engagement et les ambitions du candidat avec notre politique, nos attentes et nos opportunités.

La complémentarité des entretiens avec les chargés de recrutement et les responsables opérationnels est pour le candidat le moyen d'affiner son orientation, de connaître l'entreprise et d'être conseillé. Pour nous, le moyen de définir son potentiel de développement afin de construire ensemble sa carrière. Aussi les différents interlocuteurs rencontrés se réuniront afin de statuer et d'établir éventuellement une proposition d'embauche.

Le nouveau collaborateur à l'issue de sa période d'essai a un entretien intitulé Bilan de période d'essai avec un membre de l'équipe recrutement.

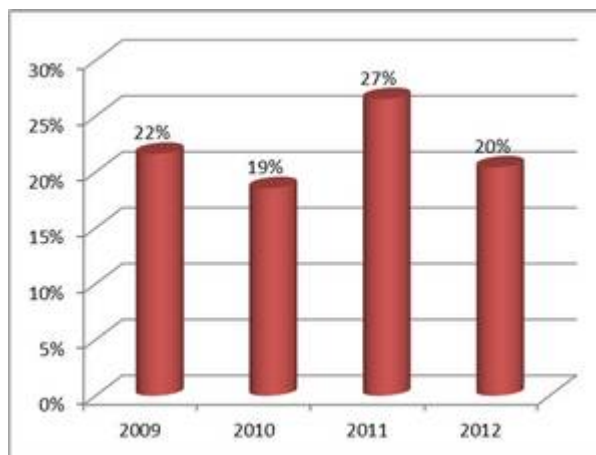
Embauches sur la période récente [LA2]			
Années	Embauches	% Départs	% Rotation
2008	81	24,54	26,53
2009	47	18,41	17,94
2010	85	16,1	24,32
2011	63	23,55	22,48
2012	59	17,32	19,77

La colonne Embauches ne prend en compte que les entrées après période d'essai.

Le taux de départ volontaire a diminué en 2012, c'est un mouvement classique dans l'activité d'une SSII en période économique très tendue.

Taux d'utilisation des salariés productifs		
Trimestre	2011	2012
T1	94,6%	96,8%
T2	96,9%	97,2%
T3	96,3%	96,3%
T4	96,2%	95,5%

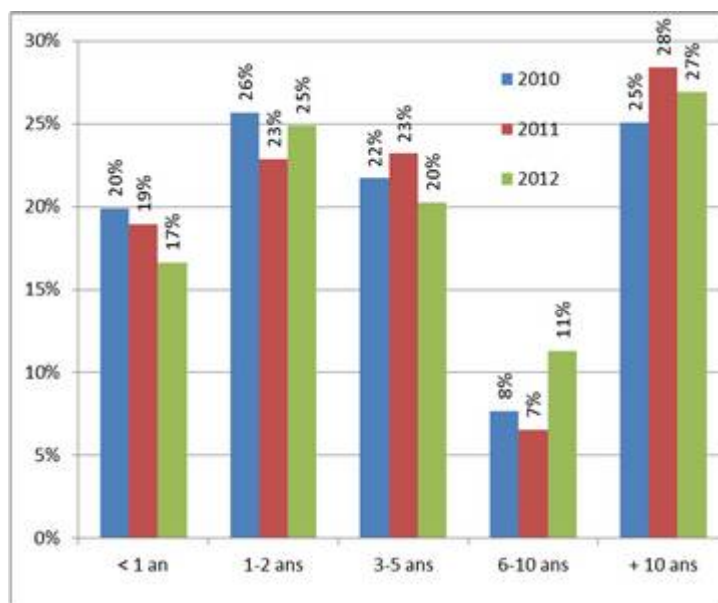
Le taux d'utilisation des salariés productifs représente la part des prestations facturables par rapport au temps de travail hors congés légaux.



Le Turnover [LA2]

Le turnover (Syntec) du groupe a connu une baisse sensible en 2012 en se situant à 20 %, contre 27 % en 2011.

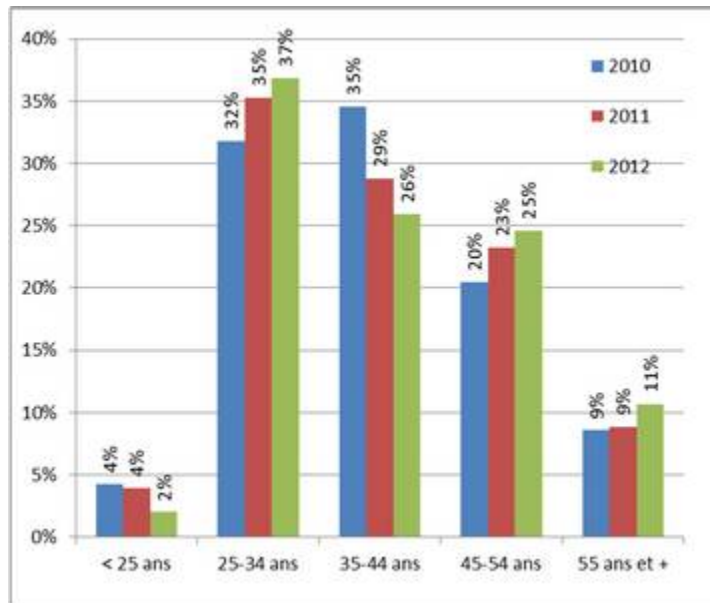
Cette variation du turnover concerne plus particulièrement les personnels d'assistance technique.



Répartition par ancienneté [LA13]

L'ancienneté moyenne des collaborateurs du groupe de 6,5 années au 31 décembre 2012. Elle diminue légèrement par rapport à celle constatée en 2011 soit 7,1 années.

Elle décroît en moyenne d'environ 8 mois par an depuis 5 ans.



Répartition par âge [LA13]

La moyenne d'âge des collaborateurs est de 40,4 ans au 31 décembre 2012, Elle augmente légèrement par rapport à 2011 soit 39,6 ans.

L'âge moyen augmente malgré notre politique de recrutement orientée principalement vers les jeunes diplômés.

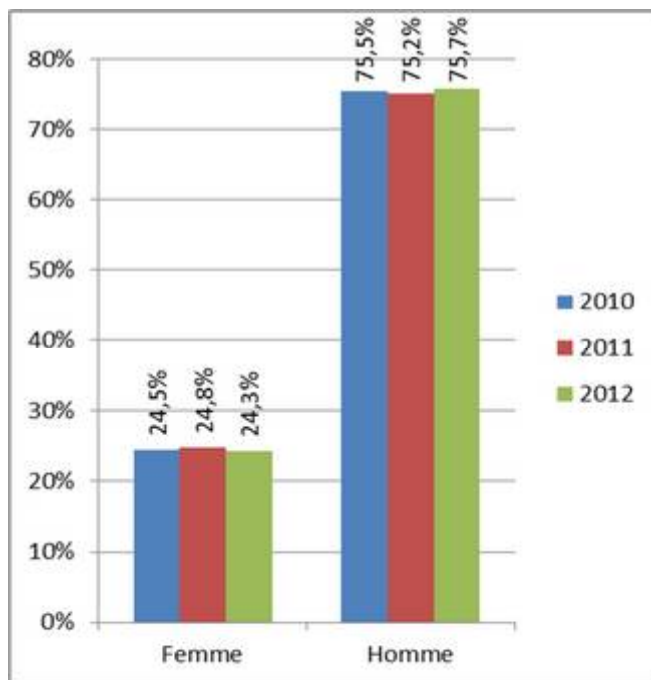
La moyenne d'âge des recrutements est de 34,7 ans.

Par ailleurs, en 2012, le nombre des salariés de plus de 50 ans est de 65 ce qui représente 22% des collaborateurs du groupe.

Evolution du nombre de collaborateurs de plus de 50 ans.

An	Nombre	%
2008	48	15%
2009	47	16%
2010	55	17%
2011	63	21%
2012	65	22%

Répartition par Hommes/Femmes



En fin d'année 2012, le taux de représentation des femmes sur l'effectif global de de 24,3%. On constate que le représentation des femmes chez UTIGROUP est constante sur les dernières années. La proportion des femmes dans les embauches est de 22%.

Les femmes représentent 52% de la population Française au 1^{er} janvier 2013. Le taux de féminisation dans les métiers de l'informatique entre 2002 et 2007 était en moyenne de 29,1%.

Les rémunérations et leurs évolutions

La politique salariale de la Société consiste à maintenir les rémunérations des collaborateurs compte tenu de stabilisation tarifaire imposée par les grands comptes qui représentent la majeure partie du fonds de commerce du Groupe. Il est procédé à des augmentations au cas par cas quand il est possible d'augmenter le tarif du collaborateur, ou en cas de d'augmentation forte des compétences ou en cas de risque grave de démission sur des profils stratégiques.

Les salaires sont toujours supérieurs ou égaux aux salaires légaux ou préconisés par la branche professionnelle. En 2012, le salaire moyen dans le groupe a augmenté de 8,8% [\[EC5\]](#).

Les salariés de la société UTIGROUP.Paris bénéficient d'une participation sur les résultats conformément aux conditions de la loi en vigueur.

b) Organisation du travail

Les personnels des services présents dans nos locaux sont soumis aux horaires de de l'entreprise alors que ceux en délégation (Assistance technique) respectent les horaires des clients.

Les effectifs à temps partiel

Temps partiel		
Année	Plein	partiel
2010	315	1
2011	311	2
2012	292	2

0,7% de l'effectif moyen du groupe en 2012 travaille à temps partiel, soit un taux stable par rapport à 2011.

Mesures de vigilance

UTIGROUP. s'est organisé pour éviter le délit de marchandage et le prêt de main d'œuvre illicite. En effet, les collaborateurs en délégation sont particulièrement suivis par leurs responsables de compte.

Ces derniers représentent l'autorité hiérarchique du salarié d'UTIGROUP. le temps de la mission. Ils doivent effectuer très régulièrement un suivi du salarié afin de collecter ses éventuelles demandes ou doléances et vérifier le respect des consignes clients notamment en matière de sécurité. Le document formalisant ce suivi permet également de rassembler les informations permettant de mesurer la satisfaction du collaborateur.

D'autre part, UTIgroup. est vigilant dans le domaine du travail des enfants, des étrangers et plus particulièrement envers ses sous-traitants non à jour de leurs cotisations ou déclarations.

c) Relations sociales

L'organisation du dialogue social

Respectueux de la réglementation en matière de représentation des salariés, UTIGROUP. a conscience qu'un dialogue constructif entre les collaborateurs et la Direction est primordial.

UTIGROUP. entretient le dialogue avec les instances représentatives du personnel comme le Comité d'entreprise et les autres représentants de salariés dans le cadre des procédures de représentation dictées par la législation.

Le Comité d'entreprise permet aux représentants des salariés d'exposer leurs demandes à la Direction du Groupe et sont à leur tour informés des projets de l'entreprise et de leurs éventuelles conséquences pour les collaborateurs.

UTIGROUP. a réservé dans son intranet, un espace dédié au comité d'entreprise, aux délégués du personnel et au CHSCT.

Procédures d'information

Le personnel d'UTIGROUP. est informé via plusieurs vecteurs :

- **Le site institutionnel d' UTIGROUP.**

Il décline les thèmes : Présentation du groupe, Activité, Produits, Carrière, Données financières.

- **L'intranet**

Il comprend les différents espaces : Présentation du groupe, RH, Qualité (ISO9001), RSE, Comité d'entreprise, Délégués du personnel, CHSCT.

- **Le bulletin HERMES**

Ce bulletin paraît à la fin de chaque trimestre et porte sur les actions RH et recrutement.

- **Les buffets et déjeuners d'intégration**

Trois fois par an et sur trois sites différents, le personnel est convié à un buffet au cours duquel un exposé sur la situation de l'entreprise et le marché est fait par le PDG. Les photos sont exposées dans l'intranet.

Dans le cadre du programme HERMES, tout nouveau collaborateur est invité à un déjeuner en présence du PDG. Il peut ainsi avoir un dialogue en direct avec sa plus haute hiérarchie ce qui ne pourra que l'inciter à communiquer.

- La lettre d'information Qualité et RSE.

Ce bulletin d'information paraît cinq fois par an. Il aborde des thèmes liés à notre certification ISO 9001. Il présente également les indicateurs suivis dans le cadre de notre certification, les évolutions de notre Système de management de la qualité et les prochaines sessions de formation Qualité. Ce support permet également de véhiculer le message RSE de l'entreprise.

- La Direction des Opérations

Compte tenu du type de nos activités, le commercial est une « passerelle » entre UTIGROUP. et le collaborateur. Il est également un moyen de communication. D'autres interlocuteurs interviennent également pour les entretiens annuels

- La Direction Administrative et Financière

En cas de nécessité un courrier peut être joint à la paie (par exemple : courriers d'information, mutuelle ...).

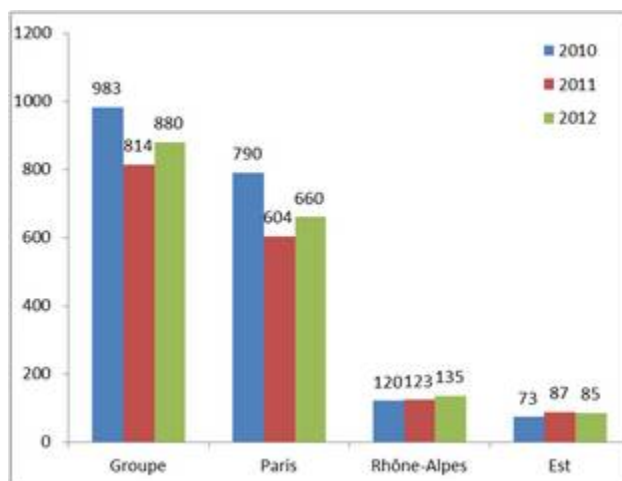
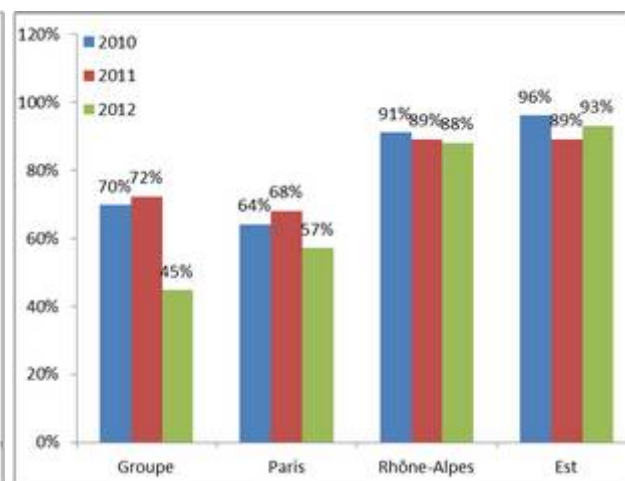
Consultations du personnel – enquêtes

Dans nos procédures, la satisfaction des collaborateurs est mesurée tout au long sa mission chez le client. Annuellement, l'ensemble du personnel est consulté via une enquête de satisfaction.

Gestion carrière – entretiens annuels

Dans notre démarche, nous portons une attention particulière à l'intégration et au suivi de nos collaborateurs. Des rencontres et des points réguliers sont organisés à travers différents entretiens :

Les entretiens de suivi mission, réalisés par les responsables opérationnels avec les collaborateurs. Ils permettent de faire le bilan des activités du collaborateur pendant la période écoulée, d'apprécier les points forts et les points à améliorer et de définir des objectifs d'action pour la période à venir. Ils permettent également d'entretenir une relation privilégiée de par la régularité des rencontres.

Nombre de suivis de mission collaborateur**Taux de réalisation des entretiens annuels**

L'entretien individuel [LA12] fait l'objet d'une réunion spécifique une fois par an, vers la date anniversaire d'embauche du collaborateur. Ils permettent de faire le point sur les résultats obtenus, de définir les objectifs pour l'année à venir et de discuter des évolutions envisageables et des formations nécessaires ou souhaitées. Une nouvelle organisation a été mise en place sur le site de Paris pour améliorer le taux de réalisation des entretiens annuels en 2013.

Notre Gestion des Compétences

Pour UTIGROUP., déléguer chez le client une personne au sommet de ses compétences et des évolutions techniques est un impératif permanent. C'est l'assurance pour chacun d'une image de sérieux et de compétitivité. C'est pourquoi nous portons une attention particulière à la gestion des compétences et de la formation.

La base de compétence de nos collaborateurs est mise à jour en permanence. Ainsi le CV de référence de chacun de nos intervenants est mis à jour systématiquement à la fin de chaque mission et de chaque formation.

Notre base de compétence est la source des CV proposés aux clients qui nous consultent.

Négociations et accords collectifs

UTIGROUP. applique systématiquement les accords collectifs de sa branche professionnelle et notamment la convention collective du SYNTEC.

Accord des 35h

La durée du travail régie par l'accord SYNTEC du 22 juin 1999. Les 35 heures sont en place chez UTIGROUP. depuis le 1er janvier 2001.

Accord de participation

La somme attribuée au titre des exercices bénéficiaires est appelée réserve spéciale de participation. La réserve de participation se calcule annuellement et est ensuite répartie entre les salariés en fonction de différents critères tels que : le salaire perçu individuellement et le temps de présence dans l'entreprise. Peuvent seuls bénéficier de la répartition de la réserve spéciale de participation, les salariés comptant au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise.

d) Santé et sécurité

Les conditions de santé et sécurité au travail

Bien que n'exerçant pas d'activités à haut risque, UTIGROUP. est conscient que la santé et la sécurité au travail sont des éléments importants de la gestion des ressources humaines afin d'avoir une activité pérenne.

UTIGROUP. applique les procédures légales notamment en matière de visite médicale avec un contrôle tous les 2 ans.

UTIGROUP. s'informe régulièrement auprès de ses clients des problèmes potentiels pouvant affecter les bâtiments et les locaux susceptibles d'accueillir du personnel (par exemple : spécificités liées aux immeubles de très grande hauteur).

L'intranet dans sa rubrique CHSCT diffuse des informations sur les thèmes suivants : Prévention du stress, Troubles Muscolo Squelettiques, ...

La mutuelle et le régime de prévoyance

Les collaborateurs d'UTIGroup. bénéficient d'avantages sociaux tels que :

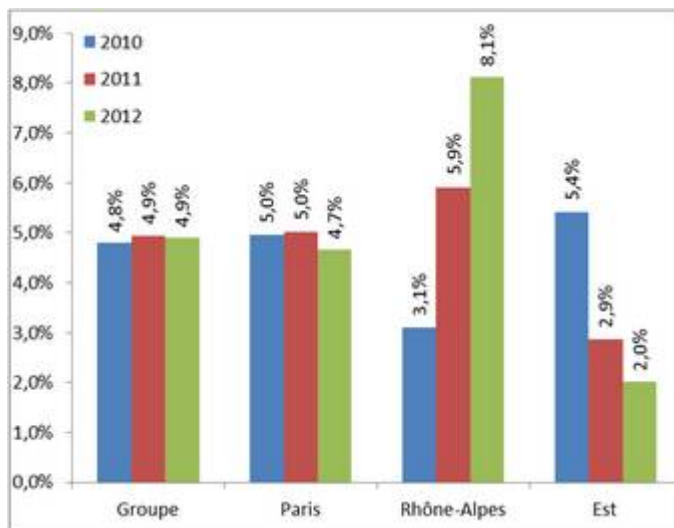
- Indemnité repas ou tickets restaurant,
- Participation aux frais de transport en commun,
- Mutuelle et Régime de prévoyance. Conformément aux termes de la convention collective du Syntec.

Les salariés sans aucune discrimination en bénéficient. La mutuelle peut être élargie à l'ensemble de la famille.

L'absentéisme et les accidents du travail

En 2012, il a été comptabilisé 3701 jours d'absence hors congés légaux, c'est-à-dire maladie, maternité, convenance personnelle, causes diverses. Ce qui représente un taux d'absentéisme de 4,9% en 2012 constant par rapport à 2011.

Ce qui, comparé aux chiffres de Alma consulting group. pour 2011, 4,84% (14,5 jours/an/salarié) en général et 1,53% (5,6 jours/an/salarié) pour les cadres, indique qu'UTIGROUP. à un taux d'absentéisme supérieur à la moyenne notamment en ce qui concerne les cadres.



Taux d'absentéisme [LA7]

]

Le taux d'absentéisme prend en compte les différents types d'absences, les maladies et accidents. Taux accident du travail faible par contre au cours de l'année 2012 nous avons malheureusement compté 1 décès.

e) Formation

Nombre total d'heures de formation [\[LA10\]](#) Page 16 du chapitre B.

Relation avec le monde de l'éducation

UTIgroup. verse sa taxe d'apprentissage à deux écoles d'ingénieurs en informatique, accueille des stagiaires et a déjà pratiqué des formations en alternance. .

f) Egalité des traitements

Diversité et mixité Page 17 du chapitre B.

Dès le recrutement UTIGROUP. le démontre en complétant ses offres d'emploi de logos comme « Réussir avec le handicap » ou « Prodiversité ».



Equité hommes / femmes [\[LA14\]](#) Page 17 du chapitre B.

Non-discrimination [\[HR4\]](#)

Aucun incident de discrimination n'a été recensé. Dans son organisation, UTIGROUP. veille à ce que toutes les mesures soient prises pour éviter tout risque de discrimination.

UTIGROUP. ne fait aucune discrimination tant au niveau de l'embauche que de l'attribution des poste. Le groupe se fonde sur la compétence, la performance et l'expérience de chaque collaborateur (recrutement, suivi ...etc).

g) Promotion et respect des dispositions des conventions fondamentales de l'OIT.

Page 18 du chapitre B. [\[HR6 et HR7\]](#).

2. Notre responsabilité environnementale

b) Pollution et gestion des déchets

Depuis plus de trois ans, les sites en régions utilisent les services de ECO LASER pour l'achat de cartouches de toner recyclées et la reprise des cartouches usagées.

Parmi ses objectifs 2013 UTIgroup. va:

- déployer la solution Recygo de La poste pour la collecte et le recyclage du papier de son siège de Levallois-Perret.
- Utiliser, pour le site de Levallois-Perret, les services d'INNOTECH (www.innotec-sa.com) pour le recyclage des cartouches de toner.

Les autres principales sources de déchets sont les matériels informatiques et électroniques. Pour ces produits, UTIgroup. recherche l'organisme approprié dans le secteur du recyclage.

c) Utilisation durable des ressources

Sur ses sites UTIGROUP. communique, à destination de ses collaborateurs, par voie d'affichage sur les actions simples à adopter comme par exemple :

- Limitation des impressions papier, privilégier les échanges internes de documents par mail,
- Imprimer recto-verso pour limiter la consommation de papier,
- Extinction des lumières, des équipements électriques, etc. dans les lieux inoccupés pendant une certaine période (Soir, midi, réunion..).

Afin de maîtriser sa consommation d'énergie, UTI group. a mis en place à travers des mesures simples [EN26] :

- Le regroupement de serveurs en mutualisant les ressources matérielles par la virtualisation,
- L'automatisation de l'extinction des éclairages dans les plages horaires où les locaux sont vides.

Matières premières et énergie

• Eau

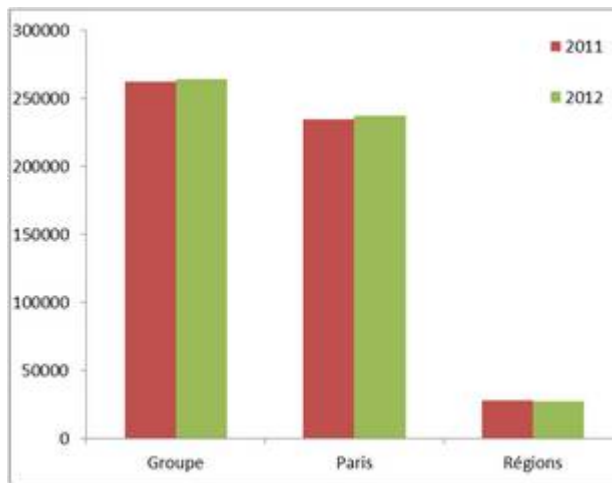
Ce poste n'est pas significatif vu l'activité de services UTIGROUP.

• Papier

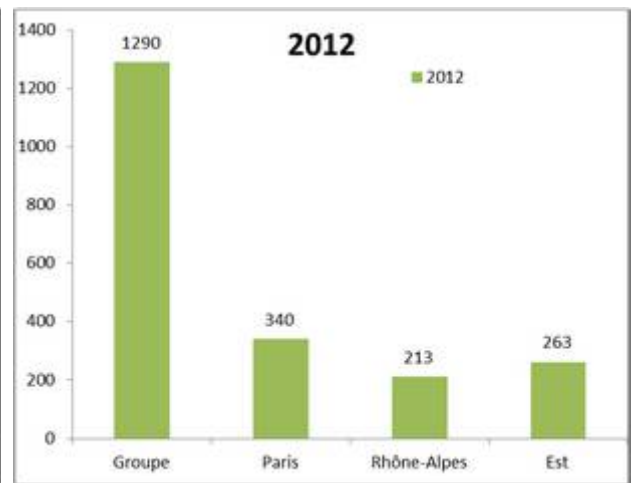
L'achat de l'ensemble du groupe a été de 1290 kg en 2012.

UTIGROUP. compte sur plus de dématérialisation et le paramétrage par défaut des imprimantes en recto-verso pour diminuer sa consommation de papier.

Consommation d'énergie en KWh [EN3]



Achat de papier en Kg



•Electricité

L'électricité est la seule énergie utilisée sur nos sites.

En 2012, la consommation totale d'électricité est de 264 063 kWh, contre 261 693 kWh en 2011. Soit une augmentation de moins de 1%.

La consommation d'énergie par salarié est de 877 kWh en 2012 contre 855kWh en 2011.

Pour gagner sur ce poste UTIGROUP. a engagée en 2012 une politique de virtualisation de ses serveurs et compte bien poursuivre dans cette voie en 2013 en l'accompagnant d'une information du personnel notamment dans l'utilisation raisonnée de l'éclairage, afin d'obtenir un résultat significatif.

kWh	2011	2012	
Total	261 693	264 063	1%
/salarié	855	877	3%
/salarié/m2	0,62	0,63	

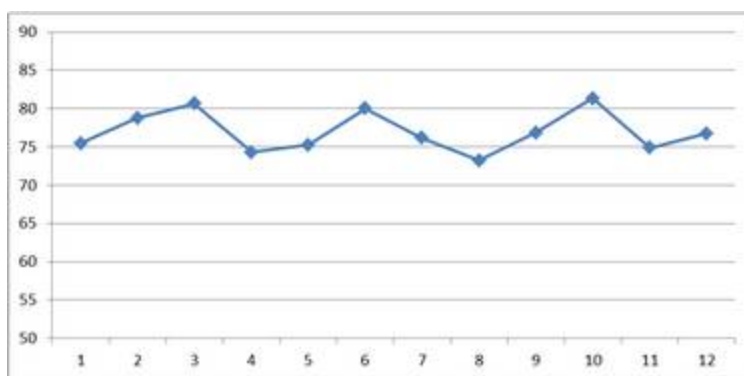
Evolution de la consommation.

3. Notre responsabilité sociétale

b) Relation avec les parties prenantes



Les clients



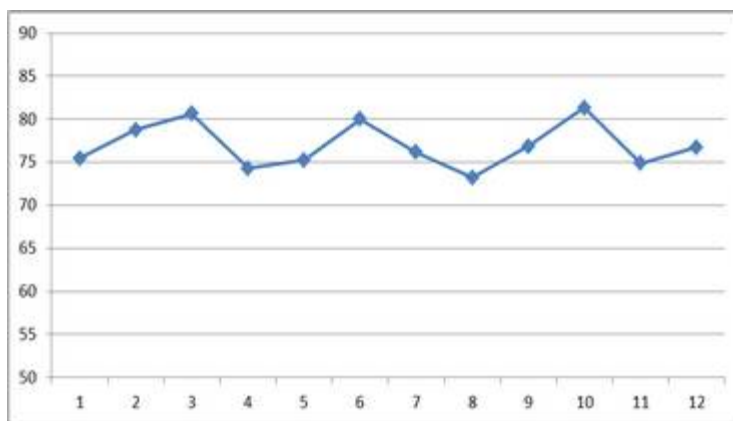
Satisfaction 2012

Notre démarche orientée client nous permet d'évaluer en permanence (tout au long de chaque mission) la satisfaction de nos clients dans le strict respect de nos procédures. Cette organisation donne la possibilité d'améliorer la qualité de nos relations et garantit la transparence et la traçabilité du service client produit. Cette action constante nous permet d'améliorer nos services et de fidéliser nos clients.

UTIGROUP. travaille principalement avec de grands comptes dans le domaine de la banque et des assurances.

Pour l'année **2012**, la moyenne de **satisfaction des clients** est de 78 sur une échelle de 100 [PR5].

Les salariés



Satisfaction 2012

Nos collaborateurs sont au cœur de notre organisation et jouent un rôle essentiel dans notre développement. De manière plus formelle, la direction partage des informations et préoccupation avec les représentants du personnel. Le dialogue entre le personnel et sa hiérarchie est encouragé notamment via les processus de suivi de mission et d'entretien annuel.

Comme pour les clients, UTIGROUP. mesure la satisfaction de ses collaborateurs, en cours de mission pour les prestataires et annuellement pour l'ensemble du personnel.

La satisfaction moyenne des collaborateurs en 2012 dans le cadre de leur prestation, est de 78,5 sur une échelle de 100.

L'enquête annuelle quant à elle a révélé un taux de satisfaction de 70,6% de collaborateurs satisfaits et très satisfaits.

Les actionnaires

UTIGROUP. est particulièrement vigilant au respect de l'information de ses actionnaires. Cette communication passe par des communiqués de presse, la production du document de référence validé par l'AMF, le contenu de la page financière de son site web www.uti-group.com ou par une réponse directe (limitée aux informations publiques) lorsqu'elle est interrogée.

d) Loyauté des pratiques

UTIGROUP. est société anonyme cotée à la bourse de Paris. Lors de sa séance du 4 décembre 2008, les Membres du Conseil d'administration ont exprimé leur volonté de se référer au sein de la Société aux règles de gouvernement d'entreprise issues du code AFEP/MEDEF (disponibles sur le site Internet: www.medef.fr).

Il est toutefois précisé que la taille de la société UTIGROUP. ne justifie pas la mise en œuvre de certains Comités, comme notamment du Comité des rémunérations préconisé par ledit code.

Pour autant, dorénavant, le Conseil veillera à se référer lors de la détermination de la rémunération des dirigeants auxdites recommandations, sachant que les rémunérations des dirigeants d' UTIGROUP. et leur mode de fixation répondent d'ores et déjà à un grand nombre de ces recommandations, ceux-ci ne bénéficiant notamment pas d'options d'achat ou de souscription d'actions, de régimes de retraite supplémentaires spécifiques, de parachutes dorés en cas de départ.

D. Informations sur le rapport

1. Global Reporting Initiative (GRI)

Ce rapport est présenté de manière à faire correspondre des données collectées par le groupe pour sa gestion avec une sélection d'indicateurs provenant du référentiel du GRI (Global Reporting Initiative)

Un tableau de correspondance GRI figure à la fin de ce rapport. Il fait apparaître les sujets traités dans ce rapport, et considérés comme pertinents.

2. Portée géographique

Ce rapport couvre notre implantation en France que sont les sites de Levallois-Perret, Lyon et Strasbourg.

3. Tables de concordance et application d'un référentiel international

UTIgroup. a sélectionné pour son rapport Les indicateurs du Global Reporting Initiative (GRI) ci-dessous. Le tableau de correspondance vous permet de retrouver les chapitres du rapport où ils sont présentés.

	Indicateurs GRI / Précision	Chapitre du rapport	Indicateurs retenus
LA1	Total des effectifs par type d'emploi, contrat de travail, et région. Concerne l'ensemble du groupe pour l'année civile 2012.	Chapitre C § Emploi	Effectif total, par région et par type d'emploi page 23 et 28 pour le temps partiel
LA2	Nombre total et taux de rotation du personnel par âge, sexe et région. Concerne l'ensemble du groupe pour l'année civile 2012. Taux de départs = ((Sorties sur effectif hors période d'essai présent au 31/12/année A-1)x100/(effectif début année A) Taux de rotation = ((Nbre de départ année A + Nbre d'arrivées année A)/2)x100/(effectif physique au 31/12/année A-1) le Turnover (SYNTEC) = Nombre de sorties (hors CDD) / effectif moyen)	Chapitre C § Emploi	Embauche sur la période récente pages 24 et 25
LA7	Proportion d'accidents du travail, maladies professionnelles, jours perdus, absentéisme, et nombre de décès au travail par région. Concerne l'ensemble du groupe pour l'année civile 2012.	Chapitre B & C § Organisation du travail § Santé et sécurité	L'absentéisme page 33 Accidents du travail pages 16
LA10	Nombre moyen d'heures de formation par an, par salarié et par catégorie professionnelle Concerne l'ensemble du groupe pour l'année civile 2012.	Chapitre B § Formation	Nombre total d'heures de formation pages 16
LA12	Pourcentage de salariés bénéficiant d'évaluation et d'évolution de carrière. Concerne l'ensemble du groupe pour l'année civile 2012.	Chapitre C § gestion de carrière – entretiens annuels	Taux de réalisation des entretiens annuels et suivis de mission page 31
LA13	Composition des instances de gouvernance et répartition des employés par catégorie selon le sexe, l'âge, l'appartenance à un groupe minoritaire, et d'autres indicateurs sur la diversité. Concerne l'ensemble du groupe pour l'année civile 2012. Il est calculé pour le site parisien sur la période du 1er décembre 2011 au 30 novembre 2012.	Chapitre C § Emploi	Répartition par ancienneté, âge, et sexe pages 25 et 26
LA14	Ratio du salaire de base des hommes et celui des femmes par catégorie professionnelle. Il est calculé pour le site parisien et a pour référence la période du 1er décembre 2011 au 30 novembre 2012.	Chapitre B § Emploi	pages 14
EN3	La consommation directe d'énergie par source d'énergie primaire.	Chapitre C Informations environnementales	Consommation d'énergie page 36
EN22	Poids des déchets par type et méthode d'enlèvement.	Chapitre C Informations environnementales	page 36
EN26	Les initiatives visant à atténuer les impacts environnementaux des produits et services, et atténuation de l'ampleur des impacts.	Chapitre C Informations environnementales	Utilisation durable des ressources page 35

Indicateurs GRI / Précision	Chapitre du rapport	Indicateurs retenus
EC1 Valeur économique directe générée et distribuée, y compris le chiffre d'affaires, les coûts d'exploitation, la rémunération des salariés, les donations et autres investissements communautaires, bénéfices non répartis, les paiements aux fournisseurs de capitaux et gouvernements.		Page 8
PR5 Pratiques en matière de satisfaction client, y compris les résultats des enquêtes mesurant la satisfaction client.	Chapitre C § relation avec les parties prenantes	Les clients - Satisfaction client page 38
HR4 Nombre total d'incidents de discrimination et les mesures prises.	Chapitre C § Egalité de traitement	Non-discrimination page 34
HR6 Opérations identifiées comme à risque concernant le travail des enfants et les mesures pour y remédier.	Chapitre C § conventions fondamentales de l'OIT	Page 34
HR7 Activités identifiées comme présentant un risque significatif d'incidents relatifs au travail forcé ou obligatoire ; mesures	Chapitre B	Page 18

E. Contacts

Responsable de l'information

Monsieur Patrick QUENNET

Directeur Général Délégué

Téléphone : 01 41 49 05 10

Télécopie : 01 47 57 11 50

eMail : patrick.quennet@uti-group.com

Informations financières

Madame Mireille ROLLAND

Directeur Administratif et Financier

Téléphone : 01 41 49 05 10

Télécopie : 01 47 57 11 50

eMail : mireille.rolland@uti-group.com

Informations Opérations/Organisation

Monsieur Eric CARDOSO

Directeur Général Adjoint

Téléphone : 01 41 49 05 10

Télécopie : 01 47 57 11 50

eMail : Eric.cardoso@uti-group.com

Madame Florence TOUSSAINT

Directeur Général Adjoint

Téléphone : 04 72 19 81 50

Télécopie : 04 72 19 86 30

eMail : florence.toussaint@uti-group.com